

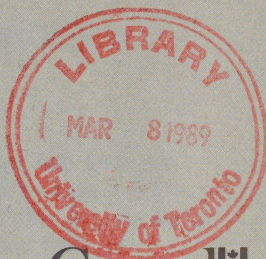


3 1761 11969155 8

Treasury Board of Canada
Secrétariat

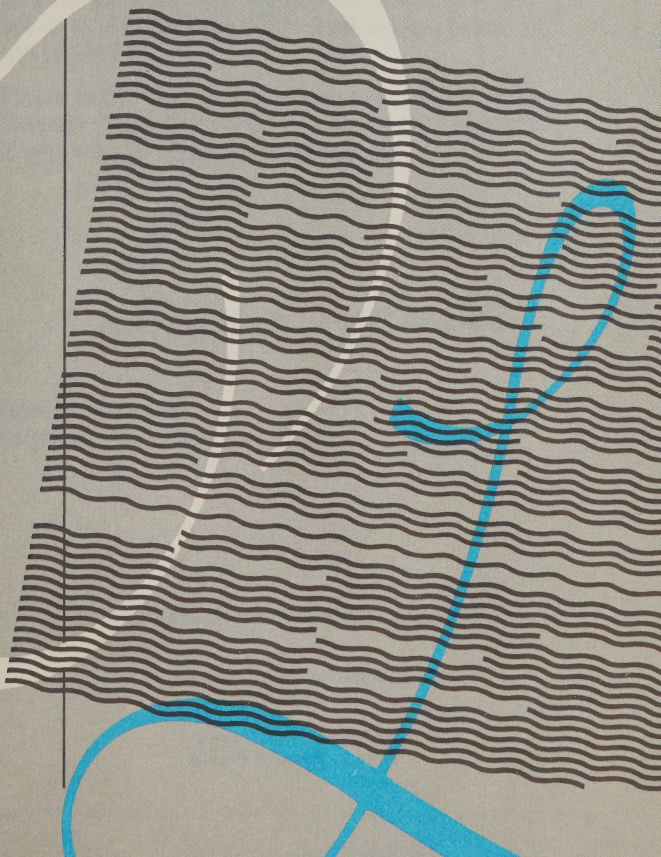
Conseil du Trésor du Canada
Secrétariat

The New Official Languages Act and You



Canada

CAI
TB
-2017



©Minister of Supply and Services Canada 1988

Catalogue No. BT 23-2/4-1988
ISBN 0-662-56165-1

Communications Division
Treasury Board of Canada

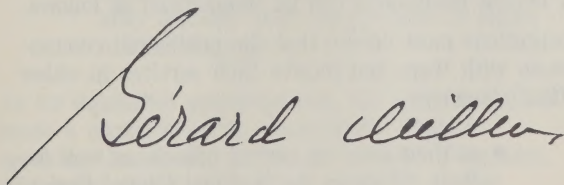
THE NEW OFFICIAL LANGUAGES ACT

HIGHLIGHTS AND SOME QUESTIONS

AND ANSWERS FOR PUBLIC SERVICE EMPLOYEES

The new *Official Languages Act* came into force on September 15, 1988. Federal institutions have a key role to play in the implementation of this Act. As an employee of these institutions, you may find the following highlights and questions and answers useful. The main purpose of this material is to help you gain a better understanding of this important legislation, particularly the parts dealing with **service to the public, language of work and equitable participation**. It does not cover all aspects of the new Act, nor is it designed to provide legal interpretations of the legislation.

Please contact the Official Languages Branch of the Treasury Board Secretariat in Ottawa (613-952-2923), if you wish to obtain more information.

A handwritten signature in black ink, reading "Gérard Veilleux". The signature is written in a cursive style with a long, sweeping underline that extends to the left.

Gérard Veilleux

Secretary of the Treasury Board

HIGHLIGHTS

The new Act is built on the 1982 *Canadian Charter of Rights and Freedoms* as well as the 1969 *Official Languages Act* and the 1973 Parliamentary Resolution on Official Languages. Moreover, it consolidates various existing policies and practices and updates others that have guided federal institutions over the years.

The new Act contains the detailed provisions to give effect to the Charter guarantees and to guide federal institutions in implementing them in a fair and reasonable manner. In particular, it deals with the obligations of federal institutions regarding service to the public and language of work, and sets out the government's commitments in the area of equitable participation of English- and French-speaking Canadians.

On **service to the public**, the principal obligations of federal institutions can be summarized as follows.

Institutions must ensure that the public can communicate with them and receive their services in either official language:

- at their head or central offices, as well as their offices in the National Capital Region;
- at all other federal offices, in Canada or elsewhere, where there is a significant demand for services in that language.

As well, the new Act sets out the obligation of federal institutions to provide services in either official language where the nature of the office makes it reasonable to do so. This obligation applies, for example, to offices providing certain services that affect the health, safety or security of the public.

The new Act recognizes English and French as the **languages of work** in federal institutions and establishes the right of employees to use either

official language under certain circumstances. In fact, the extent of this right is defined by the obligations of federal institutions.

Consequently, in the National Capital Region and in other regions designated in the Act (see section on Language of Work), federal institutions must ensure that work environments are conducive to the effective use of both official languages so as to accommodate the use of either language by employees. To achieve this, institutions must take measures that include:

- making personal and central services, as well as regularly and widely used work instruments, available to employees in both official languages;
- providing supervision in both official languages to employees, where it is appropriate or necessary to make work units conducive to the use of both official languages;
- ensuring that regularly and widely used information technology systems acquired after January 1991 can be used in either official language.

As for **equitable participation**, the government has made a commitment to ensuring that English-speaking Canadians and French-speaking Canadians, without regard to their ethnic origin or mother tongue, have equal opportunities to obtain employment and advancement in federal institutions.

Fulfilling this first commitment should naturally favour the achievement of the government's other commitment set out in the new Act: ensuring that the composition of the work force of federal institutions tends to reflect the presence of both the official language communities of Canada, taking into account the characteristics of individual institutions, including their mandates, the public they serve and their location.

QUESTIONS AND ANSWERS

IMPACT ON EMPLOYEES

Q. Are unilingual employees going to lose their jobs as a result of the new Act?

A. No. The new Act does not change the long-standing government policy protecting employees in jobs where the language requirements have been changed.

Q. Will the new Act prevent unilingual employees from having access to bilingual jobs?

A. No. Unilingual applicants will continue to have access to many bilingual positions provided that they are willing to take the necessary language training at government expense.

Q. Will the new Act affect access to language training?

A. No. The government is committed to maintaining generous access to language training for Public Service employees, both to meet institutional needs and for individual career purposes, including training during working hours at government expense.

Q. In view of the new obligations under the Act, won't many more positions be made bilingual and staffed imperatively (i.e. require that candidates be already bilingual as one of the prerequisites for competing for the position)?

A. The new Act is not expected to raise the overall number of bilingual positions significantly. Moreover, certain established criteria must be met before imperative staffing can be used, for example, when a position is the only point of contact with the public in an office which must provide its services in both official languages.

Q. What action is open to people who feel that they have been treated unfairly and that the implementation of official languages policies has reduced their employment opportunities in the Public Service?

A. Federal government employees will continue to have access to the wide range of recourse mechanisms which existed before the passage of the new Act, such as appeals and grievances.

The new Act reinforces these mechanisms by providing that no federal institution may set language requirements arbitrarily in carrying out its official languages obligations. Thus, federal institutions, when staffing a position, must ensure that the language requirements are objectively necessary to perform the functions of that job.

To give full effect to this provision, the Act gives the Commissioner of Official Languages the power to investigate complaints in this regard and also provides, if necessary, for subsequent recourse to the Federal Court. These two avenues are open to any interested person who is already a government employee or seeking to become one.

SERVICE TO THE PUBLIC

Q. What is significant demand?

A. Although the new Act does not define significant demand precisely, it does set out several criteria for regulations on this matter. These include the number of requests in each official language and the size of the Official Languages minority population served by an office. The regulations will also take into account the great diversity of federal institutions and offices.

Q. What is the process for adopting these regulations?

A. As with any other regulations under the Act, significant demand regulations will be subject to consultations with interested parties, formal Parliamentary scrutiny, and publication for comment by the public before they are issued. This process will provide those interested with ample opportunities to make their views known on the proposed regulations. In the meantime, services will continue to be provided in both official languages in accordance with current policies.

LANGUAGE OF WORK

Q. Does the new Act specify the regions where employees of federal institutions have the right to use either official language as the language of work?

A. Yes, they are the same regions that Treasury Board designated in 1977: the National Capital Region; parts of Northern and Eastern Ontario; the Montreal area; parts of the Eastern Townships, the Gaspé, and West Quebec; as well as New Brunswick.

Q. What happens to language of work outside the designated regions?

A. Outside these regions, the language of internal communications will be English or French depending on which language predominates in the region where an office is located. However, federal institutions must ensure that English and French as minority languages receive comparable treatment from one "unilingual" region to the other.

Q. What happens to supervisors in the designated regions? Do they all have to become bilingual?

A. No. However, supervisors in these regions must be able to communicate with employees in either official language where it is appropriate or necessary in order to create a work environment conducive to the use of both official languages. This requirement brings into play such factors as the composition and functions of work units, including the presence of employees preferring to work either in English or in French.

Regulations and directives will spell out circumstances requiring bilingual supervision. In any case, the purpose of these provisions in the Act is to give employees in designated regions real opportunities to work in their preferred official language without creating unrealistic requirements for every supervisor.

Q. What about supervisors outside the designated regions?

A. Outside the designated regions, supervisors do not have to be bilingual to communicate with the employees they supervise. (However, they may have to be bilingual to supervise employees who work in a designated region.)

Q. How do these language of work rights fit with the obligation to serve the public in its language of choice?

A. The Act says that where there is a conflict between the two sets of rights, the right of members of the public to be served in the official language of their choice will prevail.

Q. Whom can you contact if you think your language of work rights under the new Act have not been respected?

A. In the first instance, employees can raise the matter with their employer so that it can be resolved internally, whenever possible.

The new Act does provide for a two-part recourse mechanism, first to the Commissioner of Official Languages and then, if necessary, to the Federal Court.

EQUITABLE PARTICIPATION

Q. Does equitable participation mean that there are jobs set aside for each linguistic group?

A. No. The government's commitment regarding participation, as stated in the Act, is based on the principle of non-discrimination in hiring and promoting English-speaking and French-speaking Canadians in federal institutions.

Q. Does this mean that hiring quotas are not permitted?

A. That's correct. Quotas or targeting of positions for members of either of Canada's two official language communities are specifically prohibited under current policies. In fact, the new Act expressly requires that equitable participation be achieved in full compliance with the merit principle.

Q. Will the same rates of participation apply to each institution, employment category and region?

A. Not necessarily. The Act clearly indicates that the presence of both official language groups in the work force of federal institutions may vary, according to their mandates, public served and location.

Q. How does equitable participation relate to employment equity programs? Isn't there a conflict between the two?

A. No, if members of a target group covered by these programs are considered for a federal government position, the participation commitments only require that the English-speaking and French-speaking candidates among them are to be given equal opportunities to compete for that position.

ROLES AND RESPONSIBILITIES

Q. Who does what?

A. The Act makes **each federal institution** responsible for implementing the Act in the context of its mandate.

Moreover, the Act gives the **Treasury Board** responsibility for the general direction and coordination of federal policies and programs relating to service to the public, language of work, and participation in federal institutions.

The **Commissioner of Official Languages** retains all the powers granted under the 1969 Act. The new Act also strengthens the Commissioner's role as a language "ombudsman", which gives him the power to investigate complaints and seek solutions.

Finally, the Act sets out the government's commitments to enhancing the vitality of the English and French linguistic minority communities in Canada and fostering the recognition and use of both English and French in Canadian society. The **Secretary of State** is responsible for promoting a coordinated approach to the implementation of these commitments by federal institutions.

Q. Qui fait quoi?

R. La Loi établit clairement que **chaque institution fédérale** a la responsabilité de la mise en oeuvre de la Loi dans le cadre de son mandat.

En outre, la Loi donne au **Conseil du Trésor** la responsabilité de l'élaboration et de la coordination générales des principes et programmes fédéraux relatifs au service au public, à la langue de travail et à la participation dans les institutions fédérales.

Le **Commissaire aux langues officielles** conserve tous les pouvoirs que lui a conférés la Loi de 1969. La nouvelle loi renforce son rôle d'"ombudsman linguistique" qui lui permet d'instruire les plaintes et de travailler à la recherche de solutions.

Enfin, la Loi énonce l'engagement du gouvernement fédéral de favoriser l'épanouissement des minorités francophones et anglophones du Canada et de promouvoir la reconnaissance et l'usage du français et de l'anglais dans la société canadienne. Le **Secrétaire d'Etat** est chargé d'encourager la coordination de la mise en oeuvre par les institutions fédérales de cet engagement.

Q. Est-ce que la participation équitable signifie qu'il y aura des postes réservés à chaque groupe linguistique?

R. Non. L'engagement du gouvernement en matière de participation, tel qu'énoncé dans la Loi, repose sur le principe de non-discrimination en matière d'emploi et d'avancement des Canadiens d'expression française et anglaise dans les institutions fédérales.

Q. Est-ce que cela veut dire que les quotas ne sont pas permis?

R. Exactement. Les politiques actuelles interdisent expressément l'établissement de quotas au bénéfice de l'une ou l'autre des collectivités de langue officielle. De fait, la nouvelle loi exige précisément que la participation équitable se fasse sans déroger au principe du mérite.

Q. Faudra-t-il avoir, dans chaque institution, catégorie d'emploi et région, les mêmes taux de participation?

R. Pas nécessairement. La Loi indique clairement que la présence des deux collectivités de langue officielle peut varier selon les mandats, les publics et l'emplacement des institutions.

Q. Quel lien y a-t-il entre la participation équitable et les programmes d'équité en matière d'emploi? N'y a-t-il pas conflit entre les deux?

R. Non, lorsqu'on considère des membres d'un groupe visé par ces programmes pour un poste au gouvernement fédéral, les engagements du gouvernement en matière de participation exigent seulement que les candidats et candidates d'expression française et anglaise aient des chances égales de concourir pour le poste à pourvoir.

régions désignées de réelles possibilités de travailler dans la langue officielle de leur choix sans créer d'exigences irréalistes pour les supérieurs.

Q. Que se passe-t-il dans le cas des supérieurs en dehors des régions désignées?

R. En dehors des régions désignées, les supérieurs n'ont pas à être bilingues pour communiquer avec les employés qu'ils supervisent. (Cependant, il se peut qu'ils aient à l'être s'ils dirigent des employés qui eux, travaillent dans une région désignée.)

Q. Comment les droits des employés en matière de langue de travail sont-ils compatibles avec les droits du public d'être servi dans la langue de son choix?

R. La Loi précise qu'en cas de conflit entre ces deux droits, c'est le droit du public d'être servi dans la langue de son choix qui l'emporte.

Q. À qui peut-on s'adresser si on pense que ses droits en matière de langue de travail n'ont pas été respectés?

R. Les employés peuvent d'abord soulever la question auprès de leur employeur afin d'essayer de la régler de façon interne.

Ceci dit, la nouvelle loi prévoit un recours en deux temps, d'abord devant le Commissaire aux langues officielles, ensuite, au besoin, devant la Cour fédérale.

Q. La nouvelle loi précise-t-elle les régions où les employés des institutions fédérales ont le droit d'utiliser l'une ou l'autre langue officielle comme langue de travail?

R. Oui. Ce sont les mêmes régions que celles que le Conseil du Trésor avait désignées en 1977: la région de la Capitale nationale, certaines parties du Nord et de l'Est de l'Ontario, la région de Montréal, certaines parties des cantons de l'Est, de la Gaspésie et de l'Ouest québécois, ainsi que le Nouveau-Brunswick.

Q. Quel sera le régime applicable en dehors des régions désignées?

R. En dehors de ces régions, la langue des communications internes sera soit le français soit l'anglais, selon que l'une ou l'autre langue prédomine dans la région où se trouve le bureau fédéral. Toutefois, les institutions fédérales devront assurer aux deux langues officielles en situation minoritaire un traitement comparable d'une région "unilingue" à l'autre.

Q. Qu'arrive-t-il aux supérieurs dans les régions désignées? Est-ce qu'ils doivent tous devenir bilingues?

R. Non. Par contre, dans ces régions, les supérieurs doivent pouvoir communiquer avec leurs subordonnés dans l'une ou l'autre langue, là où cela est indiqué pour que le milieu de travail soit propice à l'usage des deux langues. Cette exigence fait intervenir la composition et les fonctions des unités de travail, y compris la présence d'employés désirant travailler les uns en français et les autres en anglais.

Des règlements et des directives viendront préciser les circonstances dans lesquelles la supervision devra être bilingue. Toutefois, soulignons que la raison d'être de ces dispositions est de donner aux employés dans les

Q. La demande importante, qu'est-ce que c'est?

R. La nouvelle loi ne définit pas la notion de demande importante. Celle-ci sera plutôt précisée par règlement sur la base de critères énoncés dans la loi. Ces critères comprennent, entre autres, le nombre de demandes dans chaque langue officielle et la taille de la population de la minorité de langue officielle servie par un bureau. La réglementation tiendra également compte de la grande diversité des institutions et des bureaux fédéraux.

Q. Quel est le processus prévu pour l'adoption de cette réglementation?

R. Comme tous les règlements qui seront établis en vertu de la nouvelle loi, ceux concernant la demande importante devront faire l'objet, avant d'être adoptés, de consultations avec les parties intéressées, d'un examen de la part du Parlement et d'une publication préalable pour donner au public la possibilité de les commenter. Ce processus permettra à tous les intéressés de faire connaître leur point de vue. Dans l'intervalle, les services continueront d'être assurés dans les deux langues officielles conformément aux politiques existantes.

respecter les critères établis: par exemple, lorsqu'un poste est le seul point de contact avec le public dans un bureau tenu d'offrir ses services dans les deux langues officielles.

Q. Quelles mesures peut prendre une personne qui estime qu'elle n'a pas été traitée de façon équitable et que la mise en oeuvre des politiques des langues officielles a eu pour résultat de nuire à ses possibilités d'emploi dans la fonction publique?

R. Les personnes déjà au service du gouvernement disposent de la même gamme, très large, de recours qu'avant l'adoption de la nouvelle loi, comme par exemple les appels et les griefs.

La nouvelle loi renforce ces recours en précisant qu'aucune institution fédérale ne peut établir arbitrairement des exigences relatives aux langues officielles. Il faut que les exigences linguistiques d'un poste à doter soient établies objectivement par rapport aux fonctions de ce poste.

Pour donner pleinement effet à cette disposition, la Loi permet au Commissaire aux langues officielles d'instruire les plaintes à ce chapitre et prévoit également un recours éventuel devant la Cour fédérale. Ces deux moyens sont disponibles à toute personne intéressée qui est déjà au service du gouvernement ou qui cherche à le devenir.

QUESTIONS/RÉPONSES

LES RÉPERCUSSIONS SUR LES EMPLOYÉS

Q. Les employés unilingues risquent-ils de perdre leur emploi à cause de la nouvelle loi?

R. Non. La nouvelle loi ne change pas la politique du gouvernement, bien établie depuis longtemps, qui protège les titulaires de postes dont les exigences linguistiques sont modifiées.

Q. La nouvelle loi empêche-t-elle les employés unilingues d'avoir accès aux postes bilingues?

R. Non. Les candidats unilingues continuent d'avoir accès à de nombreux postes bilingues s'ils acceptent de recevoir, aux frais de l'État, la formation linguistique nécessaire.

Q. La nouvelle loi modifie-t-elle l'accès à la formation linguistique?

R. Non. Le gouvernement s'est engagé à maintenir un accès généreux à la formation linguistique pour les employés de la fonction publique, que ce soit pour répondre aux besoins des institutions ou aux aspirations de carrière de leurs employés et ce, le cas échéant, pendant les heures de travail et aux frais de l'État.

Q. Compte tenu des nouvelles obligations créées par la Loi, va-t-il y avoir une augmentation des postes bilingues et de la dotation impérative (c'est-à-dire lorsqu'on exige que les candidats soient déjà bilingues pour pouvoir postuler)?

R. On ne s'attend pas à ce que la nouvelle loi entraîne, globalement, une augmentation importante du nombre de postes bilingues. En outre, pour pouvoir doter un poste de façon impérative, il faut

La Loi fait aussi du français et de l'anglais les **langues de travail** des institutions fédérales et reconnaît à leurs employés le droit d'utiliser, dans certaines circonstances, l'une ou l'autre. La portée de ce droit est d'ailleurs définie par les obligations imposées aux institutions fédérales.

Ainsi, dans la région de la Capitale nationale et les autres régions désignées par la Loi (voir la section Langue de travail), les institutions fédérales doivent veiller à ce que les milieux de travail soient propices à l'usage effectif des deux langues officielles de façon à permettre à leur personnel d'employer l'une ou l'autre. Pour ce faire, elles doivent en particulier:

- mettre à la disposition des employés dans les deux langues officielles les services personnels et centraux, ainsi que les instruments de travail d'usage courant et généralisé;
- assurer la supervision dans les deux langues officielles là où cela est indiqué pour rendre une unité de travail propice à l'usage des deux langues officielles;

- veiller à ce que les systèmes informatiques d'usage courant et généralisé qui seront acquis à partir de 1991 puissent être utilisés dans l'une ou l'autre langue officielle.

Au chapitre de la **participation équitable**, le

gouvernement s'est engagé à veiller à ce que les Canadiens d'expression française et les Canadiens d'expression anglaise, quelles que soient leur langue maternelle et leur origine ethnique, aient des chances égales d'emploi et d'avancement dans les institutions fédérales.

Respecter ce premier engagement devrait permettre naturellement d'en respecter un second, également énoncé dans la Loi, celui de s'assurer que les effectifs des institutions fédérales tendent à refléter la présence au Canada des deux collectivités de langue officielle, compte tenu de la nature de chaque institution et, notamment, de son mandat, de son public et de l'emplacement de ses bureaux.

La nouvelle *Loi sur les langues officielles* trouve son fondement dans la *Charte canadienne des droits et libertés* de 1982, ainsi que dans la *Loi sur les langues officielles* de 1969 et la Résolution parlementaire de 1973 sur le même sujet. Elle intègre, en les mettant parfois à jour, diverses politiques et pratiques qui ont guidé les institutions fédérales au fil des ans. La nouvelle loi contient les dispositions nécessaires

pour mettre les garanties constitutionnelles en application et guider les institutions fédérales de façon à en assurer la mise en oeuvre juste et raisonnable. Elle traite en particulier des obligations des institutions fédérales en matière de service au public et de langue de travail, et énonce les engagements du gouvernement dans le domaine de la participation équitable des Canadiens d'expression française et d'expression anglaise.

En matière de **service au public**, les principales obligations des institutions fédérales peuvent se résumer ainsi. Elles doivent veiller à ce que le public puisse communiquer avec elles et en recevoir les services, dans l'une ou l'autre langue officielle:

- à leur siège ou à leur administration centrale, ainsi qu'à leurs bureaux situés dans la région de la Capitale nationale;
- à tous les autres bureaux fédéraux, au Canada comme à l'étranger, où l'emploi du français ou de l'anglais fait l'objet d'une demande importante.

En outre, la nouvelle loi précise l'obligation de fournir des services dans les deux langues officielles là où la vocation du bureau le justifie. Cette obligation s'applique, par exemple, aux bureaux qui fournissent certains services touchant à la santé ou à la sécurité du public.

LA NOUVELLE LOI SUR
LES LANGUES OFFICIELLES
POINTS DE REPÈRE, QUESTIONS,
RÉPONSES À L'USAGE
DES FONCTIONNAIRES FÉDÉRAUX

La nouvelle *Loi sur les langues officielles* est entrée en vigueur le 15 septembre 1988. Les institutions fédérales ont un rôle clé à jouer dans sa mise en oeuvre. En tant qu'employés de ces institutions, vous trouverez peut-être utiles les points de repère ainsi que les questions et réponses qui suivent. Ces renseignements ont pour seule ambition de vous aider à mieux comprendre les parties de cet important texte législatif qui traitent du **service au public**, de la **langue de travail** et de la **participation équitable**. Ils ne couvrent pas tous les aspects de la Loi ni ne sauraient en donner une interprétation juridique.

Je vous invite à communiquer avec la Direction des langues officielles du Secrétariat du Conseil du Trésor à Ottawa (613-952-2923) si vous désirez obtenir plus de renseignements à ce sujet.

Le Secrétaire du Conseil du Trésor,

Gérard Veilleux

Gérard Veilleux

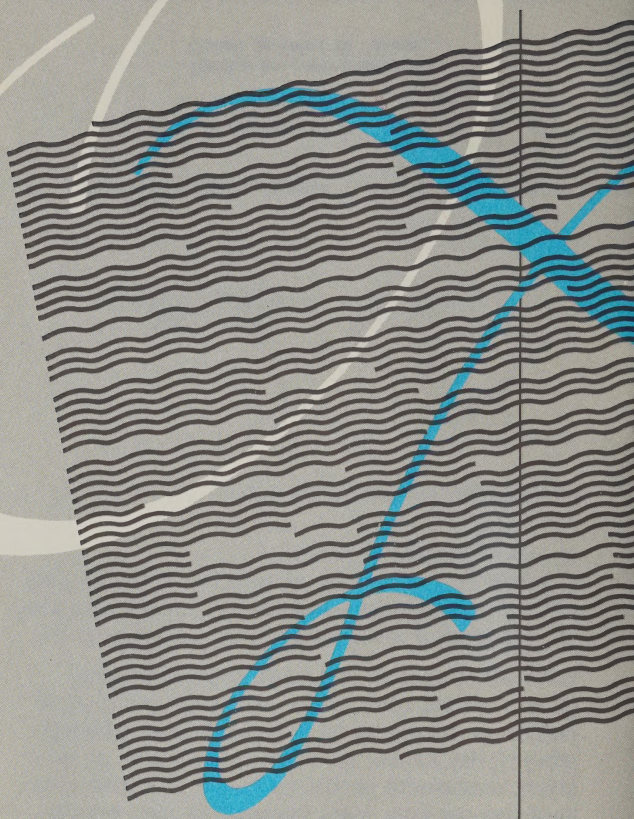
©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1988

N° de catalogue BT 23-2/4-1988
ISBN 0-662-56165-1

Division des communications
Conseil du Trésor du Canada

**La nouvelle Loi
sur les langues
officielles
et vous**

Canada



Conseil du Trésor du Canada
Secretariat

Treasury Board of Canada
Secretariat